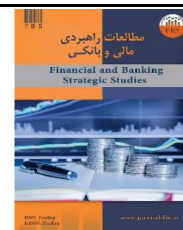
E-ISSN: 2981-1589 | P-ISSN: 2981-1570



Financial and Banking Strategic Studies

www.journal-fbs.com

Fin. Bank. Stra. Stud. Vol. 2, No. 2 (2024) 115-126.





Paper Type: Original Article

Explaining the Model of Transparency and Accountability of Commercial Bank Managers in the Country

Habib Piri[1,*], Hamed Rahatdahmardeh[1], Hadi Motahedi[1], Morteza Shahraki[1], Morteza Danesh[1]

[1]Department of Accounting, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran; hztaha147@yahoo.com; hamed.rahatdahmardeh@gmail.com; motahedih@gmail.com; morteza.shahreki24@yahoo.com; ramindanesh20@yahoo.com.

Citation:



Piri, H., Rahatdahmardeh, H., Motahedi, H., Shahraki, M., Danesh, M. (2024). Explaining the model of transparency and accountability of commercial bank managers in the country. *Financial and banking strategic studies*, 2(2), 115-126.

Received: 18/02/2024 Reviewed: 24/03/2024 Revised: 29/04/2024 Accepted: 06/06/2024

Abstract

Purpose: Transparency and accountability are fundamental principles of good governance and professional ethics in modern banking systems. These principles not only help to strengthen public trust, but also lead to improving the efficiency and stability of the banking system. In the context of the global economy, which is experiencing rapid changes and many complexities, the role of banks as key financial institutions has been more and more noticed. Therefore, transparency and accountability in the performance of commercial bank managers has become more important. The purpose of this research is to explain the model of transparency and accountability of commercial bank managers in the country.

Methodology: Qualitative research method was conducted using foundational data theory method and interviews with 16 professional and university experts in 2024.

Findings: According to the results of the research, the model has four components: increasing transparency, accountability, increasing public trust, and observing verbal ethics. Also, according to experts, 32 indicators were extracted.

Originality/Value: Transparency in the performance and reporting of banks increases public trust in the banking system. This makes customers deposit more confidently and use banking services. Also, by creating an accountable and transparent system, the possibility of corruption, fraud and abuse is reduced.

Keywords: Model, Transparency, Accountability, Managers, Commercial banks.



Corresponding Author: hztaha147@yahoo.com



10.22105/fbs.2024.463491.1090



مطالعات راهبردی مالی و بانکی
دوره ۲، شماره (۲)، (۱۴۰۳)، ۱۲۶-۱۱۵
www.journal-fbs.com

نوع مقاله: پژوهشی

تبیین الگوی شفافیت و پاسخگویی مدیران بانک‌های تجاری کشور

حبیب پیری[1,*]، حامد راحت ده مرده[1]، هادی متحدی[1]، مرتضی شهرکی[1]، مرتضی دانش[1]
[1]گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

چکیده

هدف: شفافیت و پاسخگویی از اصول بنیادین حکمرانی خوب و اخلاق حرفه‌ای در نظام‌های بانکی مدرن هستند. این اصول نه‌تنها به تقویت اعتماد عمومی کمک می‌کنند بلکه به بهبود کارایی و پایداری سیستم بانکی نیز منجر می‌شوند. در بستر اقتصاد جهانی که تغییرات سریع و پیچیدگی‌های فراوانی را تجربه می‌کند، نقش بانک‌ها به‌عنوان نهادهای مالی کلیدی بیش‌ازپیش موردتوجه قرارگرفته است. ازاین‌رو، شفافیت و پاسخگویی در عملکرد مدیران بانک‌های تجاری اهمیت بیشتری پیداکرده است. هدف از انجام پژوهش حاضر، تبیین الگوی شفافیت و پاسخگویی مدیران بانک‌های تجاری کشور می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش: روش پژوهش کیفی به روش نظریه داده بنیاد و مصاحبه با ۱۶ نفر از خبرگان حرفه و دانشگاه در سال ۱۴۰۳ صورت گرفته است.

یافته‌ها: با توجه به نتایج پژوهش، الگوی داری چهار مولفه افزایش شفافیت، مسئولیت پاسخگویی، افزایش اعتماد عمومی و رعایت اخلاق حرف ای می‌باشد. همچنین طبق نظر خبرگان، ۳۲ شاخص استخراج گردید.

اصالت/ارزش افزوده علمی: شفافیت در عملکرد و گزارش دهی بانک‌ها موجب افزایش اعتماد عمومی به نظام بانکی می‌شود. این امر باعث می‌شود مشتریان با اطمینان بیشتری سپرده‌گذاری کرده و از خدمات بانکی استفاده کنند. همچنین، با ایجاد یک سیستم پاسخگو و شفاف، امکان فساد، تقلب و سواستفاده کاهش می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: الگو، شفافیت، پاسخگویی، مدیران، بانک‌های تجاری.

۱- مقدمه

در نظام اداری ایران وظیفه انتخاب و انتصاب مدیران دولتی از اهمیت بسزایی برخوردار است. افرادی که این مناصب محوری به آن‌ها سپرده می‌شود قدرت شکل دادن و تاثیرگذاری بر جهت‌گیری مدیریت عمومی، اجرای سیاست‌ها را بر عهده دارند. انتخاب مدیران دولتی مناسب صرفا یک رویه معمولی نیست و تصمیمی است که می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای برای اثربخشی و موفقیت دستگاه اداری داشته باشد. یک تیم منتخب از مدیران توانا و شایسته می‌تواند تحول و دگرگونی‌های مثبتی را در سیستم اداری به وجود بیاورد و حکمرانی کارآمد را تقویت کند. با انتخاب مدیران توانمند، سیستم اداری ایران می‌تواند به‌طور فعال به چالش‌ها رسیدگی کند و سیاست‌های موثر را پیاده‌سازی نماید [1].

پاسخگویی، مساله‌ای مهم و چالش‌آور در نظام‌های اداری و سیاسی بیشتر کشورها بوده و هست و عدم پاسخگویی مناسب و به‌موقع به کارکنان منجر به ایجاد جو بی‌اعتمادی و سردی کارکنان نسبت به سازمان می‌شود [2]. پاسخگویی مدیران سازمان‌ها باعث موارد زیر می‌شود که برای هریک توضیحی ارایه شده است. افزایش اعتماد عمومی پاسخگویی مدیران به مسایل و نیازهای عمومی، اعتماد عمومی را به سازمان و مدیران افزایش می‌دهد. افزایش اعتماد عمومی درنهایت به ارتقای پاسخگویی مدیران منجر می‌شود، زیرا مدیران تحت‌فشار عموم قرار دارند و نیاز دارند تا در برابر مسایل اخلاقی صادق و پاسخگو باشند، تعهد به اصول اخلاقی: پاسخگویی مدیران به مسایل و نیازهای عمومی، آن‌ها را تعهد به اصول اخلاقی

بیشتری قرار می‌دهد؛ بنابراین، زمانی که مدیران به مسایل مهم جامعه پاسخگو باشند، نشان می‌دهند که ارزش‌ها و اخلاقیات بالاتر از منافع شخصی آن‌ها قرار دارد. اخلاق حرفه‌ای در دهه اخیر موردتوجه بسیاری از سازمان‌های ایرانی قرار گرفته است. چراکه ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و اساتید را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست‌وجو کرد [3]. تقویت روابط عمومی پاسخگویی مدیران به مسایل و نیازهای عمومی، روابط عمومی بین سازمان و جامعه را تقویت می‌کند. این تقویت روابط عمومی باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای مدیران می‌شود، زیرا آن‌ها نیاز دارند تا در ارتباط با عموم مسئولیت‌پذیری و رفتار اخلاقی نشان دهند، افزایش شفافیت: پاسخگویی مدیران به مسایل و نیازهای عمومی، شفافیت در سازمان را افزایش می‌دهد. آهنگ رو به رشد تغییرات، فناوری، دانش، بینش و ... قوانین و مقررات گوناگونی را پدید آورده‌اند که خواه‌ناخواه برکنش و واکنش انسان‌ها اثر دارد.فروپاشی بنگاه‌های بزرگ، وضع قوانین جدید، پیدایش شعارهای شفافیت، پایندگی، پاسخگویی و ... همه و همه بر گستره آئین و رفتار حرفه‌ای حسابداران اثر فراوان گذاشته است [4]. شفافیت در سازمان می‌تواند به‌عنوان یک اصل اخلاقی درنظر گرفته شود و باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای مدیران می‌شود و ۵- ارتقای مسئولیت‌پذیری: پاسخگویی مدیران به مسایل و نیازهای عمومی، مسئولیت‌پذیری آن‌ها را ارتقا می‌دهد. مدیرانی که پاسخگویی خوبی داشته باشند، نشان می‌دهند که مسئولیت‌پذیری برای آن‌ها مهم است و این مسئولیت‌پذیری به اخلاق حرفه‌ای آن‌ها کمک می‌کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای موسسات، امری ضروری است تا موسسات از یک‌سو جامعه را دچار تعارض نکنند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کنند [5].

به‌طورکلی، پاسخگویی مدیران به مسایل و نیازهای عمومی می‌تواند به ارتقای اخلاق حرفه‌ای آن‌ها منجر شود. این تاثیرات می‌توانند منجر به بهبود کیفیت مدیریت بخش عمومی و افزایش رضایت عمومی استفاده‌کنندگان اطلاعات بخش عمومی گردد. همچنین، پاسخگویی مدیران در قبال استفاده‌کنندگان مهم بوده و در تصمیم‌گیری آن‌ها جهت ارزیابی عملکرد اثرگذار و حیاتی می‌باشد [6]. اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی به‌عنوان دو عامل اساسی در عملکرد مدیران بخش عمومی، اهمیت بسیاری دارند. اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک استاندارد اصلی در رفتار و تصمیم‌گیری مدیران، نقش حیاتی در ایجاد اعتماد عمومی و ارتقای کیفیت خدمات عمومی دارد. از سوی دیگر، پاسخگویی به‌عنوان یک ویژگی مهم، مدیران را ملزم به ارایه توضیحات منطقی و انطباق با استانداردهای مشخص در فعالیت‌هایشان می‌کند.

شفافیت و پاسخگویی از اصول بنیادین حکمرانی خوب و اخلاق حرفه‌ای در نظام‌های بانکی مدرن هستند. این اصول نه‌تنها به تقویت اعتماد عمومی کمک می‌کنند بلکه به بهبود کارایی و پایداری سیستم بانکی نیز منجر می‌شوند. در بستر اقتصاد جهانی که تغییرات سریع و پیچیدگی‌های فراوانی را تجربه می‌کند، نقش بانک‌ها به‌عنوان نهادهای مالی کلیدی بیش‌ازپیش موردتوجه قرارگرفته است. ازاین‌رو، شفافیت و پاسخگویی در عملکرد مدیران بانک‌های تجاری اهمیت بیشتری پیدا کرده است. شفافیت به معنای ارایه اطلاعات دقیق، به‌موقع و قابل‌فهم درباره فعالیت‌ها و تصمیمات بانک است. این اصل به ذینفعان امکان می‌دهد تا با دسترسی به اطلاعات صحیح و کافی، تصمیمات آگاهانه‌تری بگیرند. پاسخگویی نیز به معنای مسئولیت‌پذیری مدیران در قبال تصمیمات و عملکردهایشان است و تضمین می‌کند که مدیران نه‌تنها پاسخگوی ذینفعان باشند، بلکه در برابر اشتباهات و کاستی‌ها نیز پاسخگو باشند. در این پژوهش، به بررسی الگوی شفافیت و پاسخگویی مدیران بانک‌های تجاری کشور پرداخته خواهد شد. با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش بر مبنای مصاحبه با مدیران و خبرگان انجام خواهد شد. نتایج این پژوهش می‌تواند راهگشای سیاست‌گذاری‌های آینده در حوزه مدیریت بانک‌های تجاری و بهبود نظام‌های پاسخگویی و شفافیت در این بخش باشد

۲- مبانی نظری

یکی از علل فساد وجود اتفاقات و ریسک‌های احتمالی است که سبب ضعف پاسخگویی و شفافیت می‌شود. یکی از مولفه‌های اصلی پاسخگویی، راهبری سازمانی است و یکی از اجزای کلیدی آن کنترل‌های داخلی پیشرفته است که توان مدیریت ریسک‌های احتمالی را دارد [7].

آنچه در یک سازمان می‌تواند ارزشمندتر از آموزش اخلاق و مهارت‌آموزی جهت اجرای دقیق و متمرکز قوانین سازمان باشد، تلاش نمودن برای پایه‌گذاری قدرت اخلاقی در بین کارکنان سازمان است [8]. اخلاق، ضرورت و لازمه جامعه سالم است و به دلیل کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همیشه توجه دانشمندان مربیان و مدیران سازمآن‌ها و جوامع را برانگیخته است تا برای حفظ و بالا بردن سطح آن کوشش نمایند [9]. پاسخگویی به‌عنوان یک ویژگی مدیران بخش عمومی، به معنای ارایه توضیحات منطقی، پاسخ به سوال‌ها و نیازهای عمومی و انطباق با استانداردهای مشخص در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌هایشان است. این ویژگی می‌تواند تاثیر قابل‌توجهی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران

بخش عمومی داشته باشد. اول پاسخگو یی مدیران به مسایل و نیازهای عمومی، نشان از توجه و احترام آن‌ها به افراد و جامعه دارد. وقوع مشکلات در بخش عمومی می‌تواند باعث ایجاد شکاف بین مدیران و افراد شود، اما با پاسخگو یی مناسب و به‌موقع به این مسایل، اعتماد عمومی به دستگاه‌های دولتی و خدمات عمومی ارتقا یافته و نیز نگرانی‌ها و نارضایتی‌ها کاهش می‌یابد. دوم پاسخگو یی مدیران به نیازها و سوالات عمومی، فرصتی است برای ارایه توضیحات منطقی و شفاف درباره تصمیمات و فعالیت‌هایشان می‌باشد که این امر باعث افزایش شفافیت و قابلیت ارزیابی عملکرد مدیران می‌شود. استانداردهای حسابداری و حسابرسی به دنبال ایجاد اطلاعات شفاف و دقیق می‌باشند که از این طریق افرادی که دارای نفوذ و قدرت اقتصادی هستند کمتر در معرض سقوط اخلاقی و شیوه‌های ناپسند فساد قرار گیرند [10]. همچنین، این اقدام می‌تواند برای مدیران تحت‌فشار، انگیزه‌ای برای انجام کارهای خود به‌صورت صحیح و با اخلاق حرفه‌ای ایجاد کند. سوم، پاسخگو یی به استانداردهای مشخص، نشان از احترام به اصول اخلاق حرفه‌ای و رعایت دستورالعمل‌ها و قوانین است. این امر می‌تواند به ارتقای اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی کمک کند و عملکرد مدیران را به سمت تصمیم‌گیری‌های با انصاف و بدون تبعیض هدایت کند؛ بنابراین، پاسخگو یی مناسب مدیران بخش عمومی می‌تواند به ارتقای اخلاق حرفه‌ای آن‌ها کمک کند. با پاسخ دادن به مسایل و نیازهای عمومی، ارایه توضیحات منطقی و شفاف و رعایت استانداردهای مشخص، این مدیران می‌توانند اعتماد عمومی را افزایش داده و بهبودی در کیفیت خدمات عمومی دست یابند. حسابداری در دنیای پیشرفته امروز حرفه‌ای حیاتی است. جامعه انتظارات فراوانی از اهل این حرفه دارد و مردم باید به کیفیت خدمات پیچیده ارایه‌شده توسط حسابداران اعتماد داشته باشند. ازاین‌رو اطلاعات ارایه‌شده توسط حسابداران باید به‌طور قابل‌توجهی کارآمد و قابل‌اتکا و واقعی و بی‌غرضانه باشد. همچنین حسابداران باید از صداقت و درستکاری حرفه‌ای برخوردار باشند و آبرو و حیثیت حرفه‌ای از مهم‌ترین دارایی‌های آن‌ها محسوب می‌شود. اگر در یک حرفه، اخلاق حرفه‌ای وجود داشته باشد، آن حرفه پیشرفت می‌کند، وگرنه باید منتظر نابودی آن حرفه بود [11].

سیاست‌ها و رو یکردهای پاسخگو یی در سازمآن‌های عمومی می‌توانند به تقو یت اخلاق حرفه‌ای مدیران در بخش عمومی کمک کنند. همچنین، ارتباط منسجم بین پاسخگو یی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بهبود عملکرد و رفتار مدیران را تسهیل کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان امری لازم و ضروری است [12]. اخلاق حرفه‌ای زمینه‌ساز شکل‌گیری مسئولیت‌پذیری افراد است، درواقع افراد تنها در قبال خود مسئول نبوده و باید در قبال اجتماع نیز احساس مسئولیت کنند؛ مانند حفاظت محیط‌زیست، رعایت حقوق بشر، رعایت حقوق سازمآن‌ها و موسسات دیگر و مواردی از این قبیل [13]؛ بنابراین صاحبان حرفه‌ها و مشاغل بازرگانی و اداری در هر رشته‌ای باید برای حرفه خود قواعد اخلاق حرفه‌ای متناسب با شرایط اجتماعی-سیاسی و حقوقی حاکم بر فعالیت اصحاب حرفه‌ها تدوین نمایند. در کشور ما انتظار بر این است نظام‌های اخلاقی و به‌طورکلی اخلاق حرفه‌ای، هم اسلامی و هم بومی و فرهنگی باشد [12]. جامعه ما باید و یژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و ... را تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی نماید [14]. همچنین باید درنظر گرفت که آنچه در یک سازمان می‌تواند از آموزش اخلاق و مهارت‌آموزی برای اجرای دقیق و متمرکز قوانین سازمان باارزش‌تر باشد، تلاش برای ایجاد قدرت اخلاقی در بین کارکنان سازمان است [8].

در رابطه با اخلاق دیدگاه‌های مختلفی مطرح می‌باشد یکی از این دیدگاه‌ها با توجه به رابطه انسان با خالق و مخلوقات طبقه‌بندی اخلاق بندگی، اخلاق فردی، اخلاق اجتماعی و اخلاق زیست‌محیطی را مدنظر قرار می‌دهد [15]. اخلاق حرفه‌ای به مجموعه اصول و قوانینی اطلاق می‌شود که در حوزه کار و فعالیت حرفه‌ای رعایت می‌شود. این اصول و قوانین، رفتاری اخلاقی و مناسب را برای فرد در حرفه خود تعیین می‌کنند و باعث ایجاد روابط اعتمادساز و حفظ شرافت و کیفیت در حرفه می‌شوند؛ بنابراین، اخلاق موضوع موردنیاز تمام حرفه‌ها و سازمآن‌ها است [16]. همچنین، مواردی که در اخلاق حرفه‌ای مورد تاکید قرار می‌گیرند عبارت‌اند از ۱- رفتار صادقانه و شفاف: افراد حرفه‌ای باید در تعامل با مردم و همکاران خود صادقانه و شفاف عمل کنند و از ارایه اطلاعات نادرست یا مخفیانه خودداری کنند، ۲- احترام به حقوق دیگران: افراد حرفه‌ای باید حقوق و حریم شخصی دیگران را رعایت کرده و از هرگونه تبعیض یا سوءاستفاده خودداری نمایند، ۳- حفظ محرمانگی وامانت: افراد حرفه‌ای باید اطلاعات محرمانه را محافظت کرده و به‌عنوان نماینده دیگران، از امانت و وفاداری بهره برند، ۴- انصاف و عدالت: افراد حرفه‌ای باید در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهایشان انصاف و عدالت را رعایت کنند و از هرگونه تبعیض و تعصب خودداری نمایند، ۵- پیشرفت حرفه‌ای و آموزش مداوم: افراد حرفه‌ای باید به‌طور مداوم به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های خود بپردازند و تمایل به یادگیری و پیشرفت در حوزه حرفه‌ای خود را داشته باشند و ۶- مسئولیت‌پذیری: افراد حرفه‌ای باید از مسئولیت‌های خود در حوزه کاری خودآ گاهی داشته باشند و تمام تلاش خود را برای انجام آن‌ها به‌درستی و به‌موقع انجام دهند. همچنین، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌ای مدیران کارآمد، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در حرفه است؛ تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به کار در جامعه و حرفه بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند [17].

۳- پیشینه پژوهش

مظفری و همکاران [1]، در پژوهشی به شناسایی چالش‌های انتخاب و انتصاب مدیران در نظام اداری ایران پرداختند. پژوهش حاضر از نوع کیفی است و با استفاده از روش تحلیل مضمون، اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش را خبرگان دو بخش دانشگاهی و اجرایی تشکیل دادند و با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی با ۱۷ نفر از خبرگان مصاحبه نیمه ساختاریافته صورت گرفت. داده‌های مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار مکس‌کیودا کدگذاری و سپس تجزیه‌وتحلیل شد. با کمک ضریب توافق بین دو کدگذار اعتبار یافته‌ها مورد تایید قرار گرفت. در این بخش به آسیب‌ها و چالش‌های انتخاب‌ها و انتصاب‌های مدیران در نظام اداری ایران پرداخته شد و ۵۳ مضمون پایه استخراج گردید که در قالب پنج مضمون فراگیر نفوذ و پویایی سیاسی، ارزیابی و سنجش، پاسخگویی و شفافیت، مدیریت منابع و مسایل رویه‌ای به‌عنوان مهم‌ترین عامل تاثیرگذار بر انتصاب‌های مدیریتی شناخته شدند.

مداحی [18]، در پژوهشی به بررسی تاثیر ویژگی‌های هیات‌مدیره و اندازه شرکت بر شفافیت شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. در این راستا نمونه‌ای متشکل از ۵۴۰ سال شرکت و با روش تحقیق همبستگی آزمون گردید. نتایج نشان داد معیار ترکیبی ویژگی‌های هیات‌مدیره (مجموع ویژگی‌ها) بر شفافیت مالیاتی شرکت تاثیر مستقیم دارد و هر چه هیات‌مدیره امتیاز بیشتری از نظر اندازه، استقلال، دانش مالی، عدم دوگانگی نقش مدیرعامل و غیرموظف بودن رئیس هیات‌مدیره اخذ نماید، شفافیت مالیاتی شرکت افزایش می‌یابد.

نصرالدین معروف و همکاران [7]، در پژوهشی به بررسی تاثیر کنترل‌های داخلی مبتنی بر ریسک بر شفافیت گزارشگری مالی در بخش عمومی اقلیم کردستان عراق پرداختند. بدین منظور پس از شناسایی مولفه‌های کنترل‌های داخلی مبتنی بر ریسک در مقالات پیشین، تعداد ۱۷۵ پرسشنامه بسته توسط کارکنان مالی و بودجه بخش عمومی اقلیم کردستان تکمیل و سپس با تکنیک معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که کنترل‌های داخلی مالی مبتنی بر ریسک بر شفافیت گزارشگری مالی بخش عمومی اقلیم کردستان عراق تاثیر معناداری دارد. کنترل‌های داخلی مبتنی بر ریسک با مدیریت ریسک‌های دستگاه‌های دولتی سبب افزایش شفافیت گزارشگری مالی و درنهایت انضباط مالی می‌شود. امروزه با توجه به نوسانات و اتفاقات مخاطره‌آمیز سازمان‌ها باید کنترل‌های داخلی مبتنی بر ریسک را به‌صورت کاملا اختصاصی جهت اقدامات پیشگیرانه در دستگاه‌های دولتی مستقر نمایند.

برازیده و همکاران [19]، در پژوهشی به بررسی رابطه آینده‌نگاری حاکمیت الکترونیک با شفافیت سازمانی مدیران پرداختند. روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی و از حیث شیوه اجرا، آمیخته (کیفی-کمی)، با ماهیت اکتشافی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل ۱۲ نفر از خبرگان که شامل اساتید دانشگاه، مشاورین سازمانی و مدیران ارشد بانک صادرات در استان تهران و روش نمونه‌گیری غیر تصادفی گلوله برفی می‌باشد و جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه کارکنان بانک صادرات در استان تهران به تعداد ۷۱۷۰ نفر می‌باشد که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۳۶۵ به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات در بخش کیفی از مصاحبه و ادبیات پژوهش و در بخش کمی از دو پرسشنامه ساخته محقق و برگرفته از بخش کیفی استفاده شد. برای تجزیه‌وتحلیل از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس و پی‌ال‌اس استفاده شد. نتایج نشان داد درمجموع ۱۰۱ شاخص و ۶ بعد برای آینده‌نگری حاکمیت الکترونیک و ۶ بعد شفافیت سازمانی مدیران شناسایی گردید. تمامی مولفه‌های آینده‌نگاری حاکمیت الکترونیک بر شفافیت سازمانی مدیران ارتباط معنادار و مثبت داشت و مدل پیشنهادی شکل گرفت. نتایج آزمون روابط بین متغیرهای مدل رابطه آینده‌نگاری حاکمیت الکترونیک با شفافیت سازمانی مدیران را نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل توانسته است سطح قوی از تغییرات متغیرهای وابسته را پیش‌بینی کند و درنهایت تمامی روابط بین متغیرهای مدل رابطه آینده‌نگاری حاکمیت الکترونیک با شفافیت سازمانی مدیران تایید شده است.

دلجو و همکاران [20]، در پژوهشی به شناسایی و ارزیابی عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیریت در شهرداری تهران پرداختند. پژوهش حاضر به روش آمیخته انجام شد. بخش کیفی، به روش داده بنیاد انجام شد. جامعه آماری پژوهشگران، خبرگان دانشگاهی و سازمانی آشنا به مباحث اخلاق حرفه‌ای مدیریت بودند که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند ۸ نفر از پژوهشگران و خبرگان دانشگاهی و ۶ نفر از خبرگان سازمانی به‌عنوان نمونه، انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت و بر اساس آن مدل کیفی پژوهش طراحی شد. در بخش کمی، روش مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی بوده و جامعه آماری، مدیران شهرداری

تهران بودند که ۲۹۸ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه محقق ساخته بود و از روش تحلیل مسیر برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج حاصل از پردازش داده‌ها نشان داد که مدل کلی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مورد برازش قرار گرفت. همچنین همه نشانگرها به‌طور معنی‌داری با عامل زیربنایی خود مرتبط هستند. نتایج این مطالعه نشان داد که الگوی به‌کار گرفته شده با سه عامل تدوین‌شده شامل عوامل فردی، سازمانی و محیطی، مدل نظری مطلوبی برای پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای در شهرداری بوده است.

مقتدری اصفهانی و مهداد [21]، در پژوهشی به تعیین نقش و سهم تفکیکی اخلاق حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی و تعهد شغلی در پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانقش پرداختند. پژوهش حاضر همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه آتش‌نشانان شهر اصفهان بودند که از میان آنان، تعداد ۲۲۸ نفر به‌عنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی، تعهد شغلی، عملکرد نقش و عملکرد فرانقش بود و داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی و تعهد شغلی با عملکرد نقش و فرانقش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، یافته‌های مربوط به تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، به ترتیب ٪۲۷، ٪۲۱ و ٪۱۹ از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به افراد و سازمان، وظیفه‌شناسی، به ترتیب ٪۲ و ٪۵ از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به افراد و تعهد شغلی، به ترتیب ٪۲ و ٪۳ از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به سازمان را پیش‌بینی می‌کند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که در حضور همه متغیرهای پیش‌بین، اخلاق حرفه‌ای بیشترین توان پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به افراد و سازمان در کارکنان را دارد؛ بنابراین، توجه به این یافته مهم باید مدنظر مدیران و سیاستگزاران سازمان‌ها قرار بگیرد.

احمدی لنگری و گرکز [22]، در پژوهشی به افزایش درک چارچوب‌های اخلاقی و قوانین رفتار حرفه‌ای و نحوه استفاده از این چارچوب‌ها در تصمیم‌گیری اخلاقی پرداختند. این پژوهش کاربردی از نوع توصیفی و پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده و جامعه موردمطالعه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های استان گلستان، در فاصله زمانی مهر تا آبان ماه ۱۴۰۰ بودند. ۲۳۹ پاسخنامه از جامعه موردمطالعه دریافت شد. داده‌ها ابتدا در نرم‌افزار اکسل وارد شده، سپس با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس نسخه (۳)، با استفاده از مدل معادلات ساختاری، روابط بین متغیرهای دو فرضیه پژوهش مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. آیین‌نامه رفتار حرفه‌ای انجمن حسابداران رسمی آمریکا و هیات استانداردهای اخلاق بین‌المللی حسابداران، به‌عنوان کدهای حرفه‌ای حسابداران و الماس تقلب به‌عنوان قدرت تصمیم‌گیری حسابداران، در چارچوب‌های اخلاقی چندگانه حسابداری، تاثیر معناداری دارد. در حرفه حسابداری، مسایل حوزه اخلاقی بسیار حائز اهمیت است. به‌طوری‌که میزان حساسیت پیرامون گروه‌های فعال در این حوزه، از منظر اخلاقی و کدهای حرفه‌ای رفتار، دوچندان می‌شود. ارتباط دوسویه جامعه و حرفه، شرایطی را ایجاد می‌کند که ناگزیر باید تابع ضوابط دقیقی باشد که دو طرف را به حقوق یکدیگر آگاه کند. ازآنجایی‌که حسابداران بیشتر در معرض چارچوب‌ها و کدهای حرفه‌ای قرار می‌گیرند، بنابراین، باید طوری رفتار کنند که گویی رفتارشان در حال رعایت یک قانون اخلاقی جهانی است. بدین ترتیب حسابداران ملزم به رعایت اصول اساسی صداقت، عینیت، صلاحیت حرفه‌ای و دقت لازم، رازداری و رفتار حرفه‌ای هستند.

زارع و همکاران [23]، در پژوهشی به ارایه مدلی جامع برای پاسخگویی در حسابداری از منظر اسلام با محوریت تئوری ساخت‌یابی از حوزه تئوری‌های اجتماعی است، پرداختند. پژوهش حاضر از لحاظ شیوه اجرا کمی است. در بخش کمی از روش همبستگی مبتنی بر تحلیل عامل تاییدی و مدل‌سازی معادله‌های ساختاری استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل حسابداران و حسابرسان بخش دولتی و اعضای جامعه حسابداران رسمی است که با روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۵۰ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه استخراجی از ادبیات پژوهش است. تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در بخش کمی در قالب مدل معادله‌های ساختاری نشان داد که اثرات ۶ حوزه شامل رویکرد پاسخگویی، سطوح پاسخگویی، ابعاد پاسخگویی، ارکان پاسخگو، اصول پاسخگویی، تقویت پاسخگویی بر پاسخگویی نظام حسابداری معنادار بوده‌اند. الگوی اسلامی با تمرکز بر عاملیت در تئوری ساخت‌یابی و تاکید بر ارزش‌های اخلاقی در تشکیل نظام‌های اجتماعی، زبان پاسخگویی در نظام حسابداری را به تکامل و پویایی می‌رساند.

اسدالله زاده و لعل بار [11]، در پژوهشی به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در حسابداری پرداختند. داده‌های این پژوهش به‌صورت میدانی و با روش مطالعه کتابخانه‌های جمع‌آوری شدند. برای تحلیل داده‌ها از روش توصیفی-تحلیلی استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که اگر در گذشته

برای اخلاقی نمودن اعمال از مفاهیمی همچون شایسته‌سالاری، تخصیص بهینه منابع و... استفاده می‌شد، امروزه مفاهیم مزبور از طریق شیوه‌های نو ینی همچون قابلیت‌های حسابداری به ثمر می‌نشیند.

آرغده و همکاران [3]، در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با پاسخگو یی فردی اساتید با نقش میانجی هو یت‌سازمانی پرداختند. پژوهش حاضر توصیفی همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری هست. جامعه آماری پژوهش، کلیه اعضای هیات‌علمی دانشگاه‌های شهید مدنی آذربایجان و بناب جمعا به تعداد ۲۷۳ نفر بوده که از این تعداد ۱۵۱ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. به‌منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بیشترین شدت رابطه علی مربوط به رابطه بین هو یت‌سازمانی و پاسخگو یی و پس‌ازآن رابطه علی اخلاق حرفه‌ای بر هو یت‌سازمانی هست. در پژوهش حاضر رابطه علی اخلاق حرفه‌ای بر هو یت‌سازمانی تایید شد. درعین‌حال رابطه علی اخلاق با پاسخگو یی معنی‌دار دیده نشد. همچنین طبق یافته پژوهش حاضر، نقش میانجی هو یت‌سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخ گو یی در مدل تایید شد. با تایید نقش میانجی هو یت‌سازمانی، اخلاق حرفه‌ای دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر پاسخگو یی با ضریب ۰/۳۶ هست.

خیاط مقدم و همکاران [2]، در پژوهشی به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اخلاق و پاسخگو یی پرداختند. این پژوهش کاربردی با روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تمامی کارکنان شعب بانک صادرات شهر مشهد به تعداد ۱۴۰۰ نفر می‌باشند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۱۰ نفر به‌عنوان نمونه وارد فرایند تحلیل‌شده‌اند. روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های نهادینه‌سازی اخلاق و پاسخگو یی مدیران می‌باشد که روایی آن‌ها از نوع محتوا بوده و بر طبق نظر صاحب‌نظران مورد تایید قرار گرفت. جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. جهت تجز یه‌وتحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با نرم‌افزار اس پی اس اس و تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین متغیر مستقل نهادینه‌سازی اخلاق و ابعاد آن (نهادینه‌سازی صریح اخلاق و نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق) با متغیر وابسته پاسخگو یی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای نهادینه‌سازی اخلاق ۰/۸۷ و برای پاسخگو یی مدیران ۰/۸۱ می‌باشد. نتایج حاکی از آن است که نهادینه‌سازی اخلاق و توجه به شاخص‌های اخلاقی باعث می‌شود که مدیران حس مسئولیت‌پذیری بیشتری نسبت به کارکنان خود داشته باشند که متقابلا پاسخگو یی بیشتر و مناسب‌تری خواهند داشت.

کامارودین و همکاران [24]، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت مالی و اخلاق با پاسخگو یی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که میان اخلاق کار اسلامی با مسئولیت‌پذیری و پاسخگو یی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

کامارودین و آزیر [25]، پاسخگو یی را با درنظر گرفتن ماهیت اجتماعی و اقتصادی در سازمان‌ها اندازه‌گیری کرده‌اند، نتایج نشان می‌دهد که چهار بعد پاسخگو یی در برابر ورودی، خروجی، رو یه‌ها و اصول و ارزش‌های اسلامی شناسایی و تایید شده‌اند.

به‌عنوان سوال اصلی پژوهش می‌توان مطرح کرد که مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی شفافیت و پاسخگو یی مدیران بانک‌های تجاری کشور کدام‌اند؟

۴- روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و در بازه زمانی سال ۱۴۰۳ صورت گرفته است. این تحقیق دارای رو یکرد کیفی که روش نظریه‌پردازی داده بنیاد هست به‌عنوان روش اصلی تحقیق استفاده می‌کند تا مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی شفافیت و پاسخگو یی مدیران بانک‌های تجاری از دیدگاه خبرگان شناسایی گردد. نظریه داده بنیاد یک رو یکرد تحقیقی است که بر اهمیت جمع‌آوری، تجز یه‌وتحلیل داده‌ها تاکید دارد [26]. انتخاب جامعه آماری بر اساس معیارهای زیر صورت گرفته است:

۱. رشته تخصصی حسابداری یا مدیریت باشد.
۲. پژوهشی در حوزه بانکی داشته باشند.

در تحقیق حاضر جامعه آماری به‌صورت هدفمند (گزینشی) به تعداد ۱۶ نفر از خبرگان حرفه شامل حسابداران، مدیران مالی و اعضای هیات‌علمی دانشگاه انتخاب گردیده است. بدین منظور پژوهش‌های انجام‌شده در مورد شفافیت و پاسخگویی که اعضای هیات‌علمی دانشگاه انجام داده بودند، موردبررسی و اعضای هیات علمی به‌عنوان خبرگان انتخاب گردیدند. در پژوهش حاضر از طریق روش مصاحبه با خبرگان و اشباع نظری به روش نظریه داده بنیاد مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی شفافیت و پاسخگویی مدیران بانک‌های تجاری استخراج می‌گردد.

۵- یافته‌های پژوهش

۱-۵- خبرگان پژوهش

در **جدول ۱** تعداد خبرگان به تفکیک حسابداران، ۸ نفر، مدیران مالی ۴ نفر و اعضای هیات‌علمی دانشگاه ۴ نفر می‌باشند.

جدول ۱- خبرگان پژوهش.

Table 1- Research experts.

ردیف	شغل	تعداد
1	حسابداران	8
2	مدیران مالی	4
3	اعضای هیات‌علمی دانشگاه	4
جمع		16

۲-۵- اطلاعات جمعیت‌شناختی

نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل اطلاعات جمعیت‌شناسی در **جدول ۲** تا **جدول ۶** ارایه گردیده است. اطلاعات نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخگویان %۷۵/۰جنسیت خود را مرد و کمترین %۰/۲۵ نیز جنسیت خود را زن گزارش کرده‌اند. در ارتباط با تحصیلات بیشترین درصد پاسخگویان %۰/۶۹ تحصیلات خود را فوق‌لیسانس و کمترین درصد %۰/۳۱ نیز تحصیلات خود را دکتری گزارش کرده‌اند. در ارتباط با رشته تحصیلی بیشترین درصد پاسخگویان %۰/۵۰ رشته تحصیلی خود حسابداری و کمترین %۰/۰۶ نیز رشته تحصیلی خود را سایر رشته‌ها (اقتصاد) گزارش کرده‌اند. در ارتباط با شغل بیشترین درصد پاسخگویان %۰/۵۰ شغل خود را حسابدار و کمترین %۰/۲۵ نیز شغل خود را مدیر مالی و هیات‌علمی گزارش کرده‌اند. در ارتباط با سابقه کار بیشترین درصد پاسخگویان %۰/۳۸ سابقه کار خود را ۱۰ تا ۱۵ سال و کمترین %۰/۰۶ نیز سابقه خود را بالای ۱۵ سال گزارش کرده‌اند. نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل به‌صورت زیر می‌باشد.

جدول ۲- اطلاعات جمعیت‌شناسی (جنسیت).

Table 2- Demographic information (gender).

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	12	0.75
	زن	4	0.25
	کل	16	100

جدول ۳- اطلاعات جمعیت‌شناسی (میزان تحصیلات).

Table 3- Demographic information (level of education).

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
میزان تحصیلات	فوق‌لیسانس	11	0.69
	دکتری	5	0.31
	کل	16	100

جدول ۴- اطلاعات جمعیت‌شناسی (رشته تحصیلی).

Table 4- Demographic information (field of study).

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
رشته تحصیلی	حسابداری	8	0.50
	مدیریت	7	0.44
	سایر	1	0.6
	کل	16	100

جدول ۵- اطلاعات جمعیت‌شناسی (شغل).

Table 5- Demographic information (occupation).

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
شغل	حسابداران	8	0.50
	مدیر مالی	4	0.25
	هیات‌علمی	4	0.25
	کل	16	100

جدول ۶- اطلاعات جمعیت‌شناسی (میزان سابقه کار).

Table 6- Demographic information (level of work experience).

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
سابقه کار	1-5	5	0.31
	6-10	4	0.25
	10-15	6	0.38
	بالای ۱۵	1	0.6
	کل	16	100

۳-۵- یافته‌های بخش کیفی

جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته در بخش کیفی استفاده شده که روایی آن به‌صورت روایی محتوا توسط خبرگان موردبررسی قرار گرفت. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز و محوری و گزینشی استفاده شد. در قدم اول، در پژوهش حاضر با استفاده از روش کتابخان‌آن‌های و مصاحبه با خبرگان و انجام کدگذاری باز و محوری شاخص‌ها و مولفه‌ها شناسایی و تلخیص گردید و سپس شاخص‌ها و مولفه‌ها به تایید نهایی خبرگان رسیده و در مرحله بعد با استفاده از کدگذاری گزینشی، چارچوب نهایی مدل نهایی شکل گرفت.

مرحله ۱ (کدگذاری باز (اولیه))- در نظریه‌پردازی داده محور کدگذاری باز فرآیندی تحلیلی بوده که در طی آن، مفاهیم شناسایی و بر اساس خصائص و ابعادشان بسط داده می‌شوند. مصاحبه‌های انجام‌شده با خبرگان و با استفاده از متون مقالات مرتبط، مولفه‌ها و شاخص‌ها استخراج و مفهوم‌پردازی شده و توسط کدها نام‌گذاری گردیدند.

مرحله ۲ (کدگذاری محوری)- اساس طبقه‌بندی در کدگذاری محوری، مطالعه پژوهش‌های پیشین و شناخت کافی و احاطه به موضوع و تسلط نظری به موضوع موردمطالعه و دستیابی به بینشی به‌منظور یافتن مشترکات شاخص‌ها حول یک محور مشخص می‌باشد. در این مرحله، وجه اشتراک مفاهیم مشخص شده و دسته‌بندی صورت پذیرفته و درنتیجه مولفه و شاخص ایجاد می‌شوند، در این بخش محقق به مقوله‌پردازی می‌پردازد. در این مرحله، ۴ مولفه و ۳۴ شاخص شناسایی گردید.

مرحله ۳ (کد گزاری گزینشی (انتخابی))- در پایان جهت نشان دادن روابط میان مولفه‌ها و شاخص‌های به‌دست آمده، کدگذاری گزینشی انجام گرفت که در **جدول ۷** در کدگذاری گزینشی نشان داده شده است. با توجه به مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی نهایی پژوهش نظری به **شکل ۱** می‌باشد.

جدول ۷- شناسایی شفافیت و پاسخگویی مدیران بانک‌های تجاری کشور.

Table 7- Identification of transparency and accountability of commercial bank managers in the country.

عنوان	مولفه‌ها	شاخص‌ها	منابع
تبیین الگوی شفافیت و پاسخگویی مدیران بانک‌های تجاری کشور	افزایش شفافیت	شفافیت در راهبری سازمانی	[19]
		شفافیت کنترل‌های داخلی	[7]
		ارتقای شفافیت اطلاعاتی مدیران	[18]
		ارتقای شفافیت مسئولیت سازمانی مدیران	[1]
		ارتقا و شفافیت اطلاعاتی	[6]
		ارتقای دسترسی آزاد و به‌موقع اطلاعات	[24]

جدول ۷- ادامه.

Table 7- Continue.

عنوان	مولفه‌ها	شاخص‌ها	منابع
تبیین الگوی شفافیت و پاسخگویی مدیران بانک‌های تجاری کشور	مسئولیت پاسخگویی	مدیریت ریسک‌های احتمالی در پاسخگویی	[2]
		پذیرش تعهدات حرفه‌ای به‌صورت مسئولانه	
		توانایی انجام تصمیمات به‌صورت مسئولانه	[1]
		رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای اخلاقی	[4]
		انجام وظایف و تعهدات به‌موقع و باکیفیت مناسب	[4]
		شفافیت در ارتباطات و انعطاف‌پذیری در برخورد با شرایط مختلف	[25]
		توانایی پذیرش انتقادات و بازخوردهای سازنده و ارایه پاسخ‌های مناسب	[7]
		ارتقای مسئولیت‌پذیری در پاسخگویی فردی	[1]
		ارتقای مسئولیت‌پذیری در پاسخگویی سازمانی	[24]
		ارتقای مسئولیت‌پذیری در پاسخگویی عمومی	[24]
		ارتقای مسئولیت‌پذیری در قبال تعهدات حرفه‌ای	[24]
		انجام وظایف و تعهدات حرفه‌ای به‌صورت مسئولانه	[24]
	افزایش اعتماد عمومی	ارتقای صداقت در گفتار مدیران	[7]
		ارتقای پاسخگویی سازمانی مدیران	[1]
		ارتقای نوآوری و فناوری توسط مدیران	[8]
		تقویت مشارکت اجتماعی	[1]
		تقویت و ارتقای ارتباط موثر با مشتریان	[8]
		تقویت و ارتقای مسئولیت‌پذیری اخلاقی	[24]
		ارایه اطلاعات واضح و دقیق در مورد سیاست‌ها، اقدامات و تصمیمات مالی	[4]
		افشای گزارش‌های عملکرد مالی بانک به‌صورت دوره‌ای و مفصل	[4]
	رعایت اخلاق حرفه‌ای	ارتقای اخلاق حرفه‌ای مدیران	[3]، [11]، [20]، [21]، [22]، [23]
		ارتقای اصول و ارزش‌های اخلاقی مدیران	[11]، [20]، [21]، [22]، [23]، [24]
		افشای صادقانه اطلاعات مالی و عملکردی بانک و اجتناب از هرگونه ابهام یا فریب	[4]، [20]، [21]، [22]
		ارایه اطلاعات دقیق و درست به مشتریان، کارکنان و سهامداران	[8]، [23]
		برخورد عادلانه و بدون تبعیض با مشتریان، کارکنان و سایر ذی‌نفعان	[8]، [20]
		اتخاذ تصمیم‌هایی که به نفع بلندمدت بانک و ذی‌نفعان باشد	[11]، [16]



شکل ۱- الگوی نهایی پژوهش.
Figure 1- The final model of the research.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی شفافیت و پاسخگو یی مدیران بانک‌های تجاری کشور و تبیین الگوی شفافیت و پاسخگو یی مدیران بانک‌های تجاری کشور بود. شفافیت در عملکرد و گزارش‌دهی بانک‌ها موجب افزایش اعتماد عمومی به نظام بانکی می‌شود. این امر باعث می‌شود مشتریان با اطمینان بیشتری سپرده‌گذاری کرده و از خدمات بانکی استفاده کنند. همچنین، با ایجاد یک سیستم پاسخگو و شفاف، امکان فساد، تقلب و سوءاستفاده کاهش می‌یابد. شفافیت به‌عنوان یک ابزار نظارتی عمل می‌کند که جلوی بسیاری از تخلفات را می‌گیرد. الگوی شفافیت و پاسخگو یی موجب می‌شود که مدیران بانک‌ها مسئولیت‌پذیری بیشتری داشته و تصمیمات بهتری برای بهبود عملکرد و کارایی بانک اتخاذ کنند. این امر درنهایت به افزایش بهره‌وری و سودآوری بانک‌ها منجر می‌شود. بانک‌هایی که به الگوی شفافیت و پاسخگو یی پایبند هستند، توانایی رقابت بهتری در بازار دارند. مشتریان و سرمایه‌گذاران تمایل بیشتری به همکاری با بانک‌هایی دارند که عملکرد شفاف و قابل پیش‌بینی دارند. شفافیت در گزارش‌های مالی و عملکردی بانک‌ها باعث می‌شود که این بانک‌ها به‌راحتی بتوانند منابع مالی موردنیاز خود را از طریق بازارهای مالی داخلی و خارجی تامین کنند. این امر به‌ویژه برای بانک‌های تجاری اهمیت دارد که نیاز به سرمایه‌گذاری‌های بزرگ دارند. الگوی شفافیت و پاسخگو یی به نهادهای نظارتی کمک می‌کند تا بتوانند به‌طور موثرتری بر عملکرد بانک‌ها نظارت کرده و در صورت لزوم، اقدامات لازم را برای اصلاح و بهبود وضعیت انجام دهند. درمجموع، می‌توان نتیجه گرفت که الگوی شفافیت و پاسخگو یی مدیران بانک‌های تجاری ایران نه‌تنها به بهبود عملکرد و کارایی داخلی بانک‌ها کمک می‌کند، بلکه به افزایش اعتماد عمومی، کاهش فساد و تقو یت رقابت‌پذیری در نظام بانکی کشور نیز منجر می‌شود. به‌منظور پاسخ به سوال پژوهش در ارتباط با شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی شفافیت و پاسخگو یی مدیران بانک‌های تجاری کشور در قالب ۴ مولفه و ۳۲ شاخص تدوین گردید. با توجه به نتایج پژوهش، الگوی داری چهار مولفه افزایش شفافیت، مسئولیت پاسخگو یی، افزایش اعتماد عمومی و رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. همچنین طبق نظر خبرگان، ۳۲ شاخص استخراج گردید. نتایج پژوهش با پژوهش‌های کاماوردین و همکاران [24] و خیاط مقدم و همکاران [2] همراستا است.

پیشنهادهای کاربردی زیر می‌تواند به بهبود الگوی شفافیت و پاسخگویی در بانک‌های تجاری ایران کمک کرده و باعث افزایش اعتماد عمومی و بهبود عملکرد بانک‌ها شود:

۱. ایجاد و پیاده‌سازی سیستم‌های گزارش‌دهی شفاف: توسعه و اجرای سیستم‌های گزارش‌دهی منظم و شفاف که به همه ذی‌نفعان، ازجمله سهامداران، مشتریان و نهادهای نظارتی، اطلاعات دقیقی ارایه دهد.
۲. برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران و کارکنان: برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای آشنایی مدیران و کارکنان بانک‌ها با اصول و اهمیت شفافیت و پاسخگویی.
۳. توسعه فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر شفافیت و پاسخگویی: ترویج و نهادینه‌سازی فرهنگ‌سازمانی که بر اصول شفافیت و پاسخگویی تاکید دارد.
۴. استفاده از فناوری‌های نوین: بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی مدرن برای بهبود فرآیندهای گزارش‌دهی و افزایش شفافیت.
۵. نظارت مستمر و ارزیابی عملکرد مدیران: ایجاد سیستم‌های نظارتی مستمر برای ارزیابی عملکرد مدیران بر اساس معیارهای شفافیت و پاسخگویی.
۶. توسعه شاخص‌های شفافیت و پاسخگویی: طراحی و تدوین شاخص‌های مشخص برای اندازه‌گیری سطح شفافیت و پاسخگویی در بانک‌های تجاری.
۷. تشویق به ایجاد واحدهای تخصصی شفافیت و پاسخگویی: تشکیل واحدهای تخصصی در ساختار سازمانی بانک‌ها که وظیفه نظارت و ارتقای شفافیت و پاسخگویی را بر عهده دارند.
۸. ارتباط فعال با نهادهای نظارتی و قانون‌گذاری: تعامل مستمر با نهادهای نظارتی و قانون‌گذاری برای به‌روزرسانی و بهبود مقررات مربوط به شفافیت و پاسخگویی.
۹. تحقیق و توسعه در زمینه شفافیت و پاسخگویی: حمایت از پژوهش‌ها و مطالعات علمی درزمینه شفافیت و پاسخگویی در بانک‌ها.
۱۰. ارتقای شفافیت در ارتباطات عمومی: ایجاد کانال‌های ارتباطی شفاف با عموم مردم و مشتریان به‌منظور ارایه اطلاعات دقیق و به‌روز درباره عملکرد بانک‌ها.

جهت انجام پژوهش‌های آتی به پژوهشگران موارد زیر توصیه می‌گردد:

۱- تاثیر شفافیت و پاسخگویی بر عملکرد مالی بانک‌ها.
۲- تاثیر شفافیت و پاسخگویی مدیران بانک‌ها بر رضایت مشتریان و اعتماد به سیستم بانکی.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله از همه خبرگان که در مصاحبه و جمع‌آوری داده‌های پژوهش ما را یاری نمودند، قدردانی می‌نمایند.

منابع مالی

مراحل جمع‌آوری اطلاعات و نگارش مقاله، هیچ‌گونه کمک مالی دریافت نشده است.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ تضاد منافعی در مورد انتشار این نسخه وجود ندارد.

منابع

[1] Mozafari, N., Vaezi, R., & Koshki Jahormi, A. (2024). The challenges of selecting and appointing managerial jobs in Iran’s administrative system (studied case: national employment administrative organization). *Journal of human resource management*, *14*(1), 64-84. (**In Persian**). DOI: 10.22034/jhrs.2024.195963

[2] Khayat Moghadam, S., Yousefi, M., & Habibi, N. (2020). Relationship between ethics institutionalization and management accountability. *Ethics in science and technology*, *14*(4), 108-115. (**In Persian**). http://ethicsjournal.ir/article-1-1673-fa.html

[3] Arghadeh, F., Ghasemzadeh, A., & Zavar, T. (2020). The role of ethics, professionalism & organizational identity of faculty members on their individual accountability. *Ethics in science and technology*, *15*(3), 83-90. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/951544/en

[4] Pourzamani, Z., & Tariverdi, F. (2021). The achievement of international financial reporting standards (IFRS) achieve the ethical goals in the ethics and professional conduct of certified public accountants in Iran, from the perspective of ethical

schools (structuralist and poststructuralist). *Professional auditing research*, *1*(4), 120-145. (**In Persian**). DOI:10.22034/jpar.2022.549126.1079

[5] Rahimi, F., Ebrahimi Kahrizsangi, K., & Aghaei Chadegani, A. (2024). Developing the auditors' professional ethics compliance model under the influence of auditors' personality traits and intelligence. *Audit knowledge*, *23*(93), 107-132. (**In Persian**). https://danesh.dmk.ir/article-1-3134-fa.html&sw=Rahimi

[6] Sotudeh, R., Faghani, M., & Pifeh, A. (2021). Examination of the ability of internal processes of the supreme audit court to take responsibility for users. *Governmental accounting*, *7*(1), 193–208. (**In Persian**). DOI:10.30473/gaa.2020.47065.1284

[7] Nasredin Maroof, N., Mahmoodi Khoshroo, O., & Amini, P. (2024). The effect of risk-based financial internal controls on the transparency of financial reporting in the public sector of the Kurdistan region of Iraq. *Government accounting*, *10*(2), 109-124. (**In Persian**). DOI:10.30473/gaa.2024.70012.1699

[8] Comer, D. R., & Sekerka, L. E. (2018). Keep calm and carry on (ethically): durable moral courage in the workplace. *Human resource management review*, *28*(2), 116–130. DOI:10.1016/j.hrmr.2017.05.011

[9] Rezaei Manesh, B. (2004). *Investigating the ethical infrastructure in Iran's public service sector* [Thesis]. (**In Persian**). https://elmnet.ir/doc/10425290-21611

[10] Aghae, M. A. Rezazadeh, J., & Bayat, M. (2022). Investigating the impact of financial reporting quality on corruption (corruption perceptions index, corruption control and accountability) in 8 middle eastern countries. *Iranian journal of value and behavioral accounting*, *6*(12), 98-125. (**In Persian**). DOI:10.52547/aapc.6.12.98

[11] Asadolahzadeh, Z., & Laalbar, A. (2022). The role of ethics in the accounting profession. *Studies of ethics and behavior in accounting and auditing*, *2*(2), 161-185. (**In Persian**). https://sanad.iau.ir/journal/sebaa/Article/704499?jid=704499

[12] Qaramelki, A. F. (2020). *Professional ethics*. Majnoon Publications. (**In Persian**). https://viraketab.com/book/3809/

[13] Shahin Mehr, B., & Hassani, M. (2015). Modeling the relationship between professional ethics and social responsibility with organizational accountability. *Journal of ethics in science and technology*, *10*(1), 1-11. (**In Persian**). http://ethicsjournal.ir/article-1-58-en.html

[14] Amiri, A. N., Hemmati, M., & M. M. (2010). professional ethics; a necessity for the organization. *Moral knowledge*, *2*(4), 137-159. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/229532/fa

[15] Alizadeh, M. (2022). *Islamic ethics: basics and concepts*. Education publishing office - Qom. (**In Persian**) https://noorlib.ir/book/info/22744/

[16] Rahmani, H., Rajabdoory, H. (2016). Investigating the impact of professional ethics on organizational performance in industrial managers of Fars Province. *Value and behavioral accounting*, *1*(1), 53-75. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/260506/fa

[17] Mohsenzadeh Golfzani, M., Khodadadi, M., & Rezaei Pitehnoi, Y. (2024). The impact of ethical behavior on the organizational and professional identity of the auditor. *Journal of accounting knowledge*, *15*(2), 125-144. (**In Persian**). DOI:10.22103/jak.2023.21489.3885

[18] Azadeh, M. (2024). The effect of board characteristics and company size on tax transparency. *Empirical research in accounting*. (**In Persian**). DOI:10.22051/jera.2024.30065.2636

[19] Barazideh, M., Taghvaeeyazdi, M., & Niazazari, K. (2024). Designing a foresight model of electronic governance with organizational transparency of Bank Saderat managers of Tehran province. *Journal of value creating in business management*, *3*(4), 131-154. (**In Persian**). DOI:10.22034/jvcbm.2023.417577.1197

[20] Deljoo, G. H., Ghorbanizadeh, V., & Rezaei, M. (2023). Explain and evaluate the factors affecting the professional ethics of management. *Ethics in science and technology*, *18*(2), 77-84. (**In Persian**). https://ethicsjournal.ir/article-1-2232-en.html

[21] Moghtaderi Esfahani, A., & Mehdad, A. (2023). The role of professional ethics, conscientiousness, and job commitment in predicting of role performance and extra-role performance. *Ethics in science and technology*, *18*(1), 163-171. (**In Persian**). https://www.sid.ir/paper/1116525/en

[22] Ahmadi Langari, S. H., & Gerkaz, M. (2023). The impact of accounting ethics on multiple ethical frameworks. *Ethics and behavior studies in accounting and auditing*, *3*(3), 7-34. (**In Persian**). https://sanad.iau.ir/journal/sebaa/Article/704613?jid=704613

[23] Zare, I., Moradi, M., Gholami Jamkarani, R., Babaeifard, A., & Jahangirnia, H. (2022). An islamic-social model of accountability in accounting. *Governmental accounting*, *8*(2), 37-58. (**In Persian**). DOI:10.30473/gaa.2022.61148.1519

[24] Kamaruddin, M. I. H., Auzair, S. M., Rahmat, M. M., & Muhamed, N. A. (2021). The mediating role of financial governance on the relationship between financial management, Islamic work ethic and accountability in Islamic social enterprise (ISE). *Social enterprise journal*, *17*(3), 427–449. DOI:10.1108/SEJ-11-2020-0113

[25] Kamaruddin, M. I. H., & Auzair, S. M. (2020). Measuring 'Islamic accountability'in Islamic social enterprise (ISE). *International journal of Islamic and middle eastern finance and management*, *13*(2), 303–321.

[26] Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research :techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage Publications, Inc.